LE PARTAGE D'EMPLOI entre associations

Pour faire face à un besoin de personnel, la mise à disposition de personnel peut être une réponse adaptée. Selon la durée du besoin, on peut faire appel à la mutualisation d'emploi ou à un simple « prêt » ponctuel. À condition de respecter des règles précises.

■ ÉLIANE **DERVIN**

Le prêt de main-d'œuvre à but lucratif est interdit par le Code du travail (art. L. 8241-1 et L. 8241-2), exception faite pour les groupements d'employeurs[1], les associations intermédiaires et les entreprises de travail temporaire. Toute mise à disposition de personnel entre associations ne peut donc être qu'à but non lucratif. Le cadre juridique sur le prêt de main-d'œuvre à but non lucratif résulte de la jurisprudence, notamment d'un arrêt « Croix Rouge » de la Cour de Cassation (n° 02-14680 du 1er avril 2003). Il relève que la mise à disposition du personnel qui ne tend pas à l'obtention d'un gain, n'entraîne pas une modification du contrat de travail dans la mesure où le salarié continue de dépendre directement de son employeur pour ce qui concerne ses droits, rémunération, gestion de sa carrière et la discipline (pouvoir de sanction) et que, d'autre part, ni la durée du travail, ni le lieu, ni la qualification, ni le salaire ne sont changés. Ces points devront donc particulièrement être précisés lors de l'établissement de la convention entre les associations.

> **Toute mise à disposition ne peut être qu'à but non lucratif**

Le partage de l'emploi

Un poste de travail peut être d'emblée conçu comme mutualisé. Dans ce cas, une des associations emploie le salarié et établit une convention avec une ou plusieurs autres associations. Le contrat de travail doit être établi en conséquence et préciser cette mise à disposition. La répartition du temps de travail du salarié entre les structures pourra être prévisionnelle mais doit faire l'objet d'un décompte précis. La convention doit décrire les tâches exactes à accomplir dans les associations. Il est d'autre part fortement conseillé de prévoir des procédures en cas de défaillance de l'une des associations, de rupture de la convention ou du contrat de travail. Pour la gestion d'éventuels conflits, il est bon de prévoir des temps de bilan ou un médiateur qui interviendra pour la recherche d'une solution amiable.

La mise à disposition ponctuelle

Une association peut « prêter » un salarié à une autre association de façon ponctuelle, là aussi par le biais d'une convention. Il faut dans ce cas impérativement obtenir l'accord express du salarié lorsque la mise à disposition entraîne une modification d'un élément essentiel du contrat de travail. Par exemple, le lieu de travail peut changer et, même sur une courte période, on ne peut imposer la modification. Il faut s'assurer que ses déplacements inhabituels sont couverts par une assurance, dont la charge sera assumée par l'un ou l'autre des signataires, ou les deux, mais pas par le salarié. La convention devra préciser la durée de la mise à disposition, la répartition des responsabilités entre les signataires, du temps et des horaires de travail, la description des tâches à exécuter, les modalités en cas de litige, et les modalités de facturation.

Les règles de facturation

La mise à disposition du personnel fera l'objet d'une facture à ne pas confondre avec une facture de prestation de service. En effet une prestation suppose que l'action soit réalisée par la structure employeuse qui fournit en outre les moyens matériels nécessaires. Ce biais, quelquefois utilisé par souci de simplicité, présente le risque d'une requalification en mise à disposition à but lucratif. De plus, une prestation peut être fiscalisable. Pour éviter cela, la facture doit clairement faire apparaître le coût salarial, cotisations patronales et congés payés afférents inclus, des heures travaillées au sein de la structure utilisatrice. Il ne faut en aucun cas estimer un coût forfaitaire. Les frais de déplacements peuvent être refacturés, mais ici encore sur justificatifs et à l'euro près. Si des frais de gestion sociale existent, ils peuvent éventuellement être refacturés, dans la mesure où ils sont individualisables et peuvent être justifiés par des pièces comptables.

Le cas des contrats aidés

L'article L. 1611-4 du Code général des collectivités territoriales interdit formellement à une association de reverser tout ou partie d'une subvention à une autre association. Si un emploi est subventionné, on ne peut donc déduire du coût salarial les aides afférentes, ce qui serait une forme



déguisée de reversement de subvention. Mais l'on ne peut pas non plus facturer le coût salarial hors subvention, ce qui en ferait une opération à but lucratif. Toutefois, ledit article dispose que le reversement de subvention est autorisé si cela est expressément précisé dans la convention liant l'association et le financeur. Certaines régions, voulant favoriser la mutualisation d'emploi, acceptent le principe du partage. Si ce n'est pas le cas, il faut négocier avec le subventionneur un avenant autorisant la mise à disposition de personnel.

CUI : prudence dans l'attente d'une directive

En ce qui concerne plus précisément les contrats aidés dans le cadre du plan de cohésion sociale (CUI), les avis semblent converger pour ne pas permettre de mise à disposition dans ce cadre. La Compagnie nationale des commissaires aux comptes (*Bulletin* n° 155 de septembre 2009) considère que les aides à l'emploi de l'État doivent être comptabilisées comme des subventions, ne permettant donc pas la mise à disposition, et Pôle emploi considère le partage d'un salarié comme un cumul de temps partiels et ne l'admet pas dans le cadre d'une convention de contrat aidé. Une grande prudence est donc de mise, même si aucun texte légal n'apporte encore de directive précise dans ce domaine. ■

1. Voir « Groupement d'employeurs : un statut adapté aux associations », *Associations mode d'emploi* n° 113, novembre 2009.

Modèle de convention de mise à disposition de personnel sans but lucratif

Entre l'association X (nom, adresse), dénommée ci-après l'employeur
représentée par................................. agissant en qualité
de..................... d'une part,
et
l'association Y (nom, adresse), dénommée ci après l'utilisateur
représentée par..................................agissant en qualité
de..................... d'autre part,
il a été convenu ce qui suit :

Article 1 - Objet de la convention
Dans le cadre de (motif, ce qui justifie la convention), l'association Y a besoin du concours temporaire d'un (type d'emploi). M. (nom et prénom du salarié), dénommé ci-après le salarié, domicilié à (adresse), n° de Sécurité sociale, salarié de l'association X, réunit les compétences nécessaires à cette mission. À cette fin, et avec son accord, le salarié est mis par l'employeur à disposition de l'utilisateur pour y exercer la fonction de..............

Article 2 - Durée de la convention
Cette mise à disposition prend effet le...../...../..... jusqu'au...../...../..... inclus. Si la mission du salarié n'est pas achevée à cette date, et d'un commun accord entre les parties, il pourra être décidé de la prolonger par une durée fixée par avenant. Si l'utilisateur souhaite mettre fin à la convention avant le terme échu, elle devra justifier de sa décision devant l'employeur et respecter un préavis de...... (jours ou mois).

Article 3 - Temps de travail et périodes d'emploi
Le salarié exercera son activité chez l'utilisateur (tels et tels jours), de.....heure à....heure.

Article 4 - Gestion du personnel mis à disposition
Pendant la durée de la mise à disposition, l'association X reste l'employeur unique du salarié, le gère et le rémunère. L'utilisateur transmettra à l'employeur chaque mois et au plus tard avant le 10 du mois suivant, un relevé des heures effectuées par le salarié pendant le mois visé. L'utilisateur s'engage à fournir à l'employeur toute information sur les absences du salarié. Ce dernier adressera tout justificatif à l'employeur. Les déplacements domicile-lieu de travail du salarié seront couverts par l'assurance de l'employeur.

Article 5 - Facturation
L'utilisateur remboursera à l'employeur, sur présentation d'une facture (mensuelle, trimestrielle), les salaires, primes et avantages directs, les congés payés afférents à la période de mise à disposition, les taxes et charges sociales patronales, les frais professionnels, le coût administratif de la gestion sociale du poste.
À ce jour le coût horaire ainsi déterminé se monte à.......... euros.
Il pourra évoluer en fonction de l'évolution de la valeur du point conventionnel ou des modifications des taux de taxes et cotisations aux organismes sociaux.
L'utilisateur s'engage à régler la facture dans les 15 jours suivant sa réception. Le défaut de paiement dans le délai indiqué entraînera de plein droit la rupture de cette convention.

Article 6 - Contestations
Les contestations pouvant s'élever relativement à l'exécution de cette convention sont du ressort du tribunal (nature et lieu de la juridiction). En cas de conflit, une médiation sera tentée par l'intermédiaire de M. (nom, prénom, qualification, adresse).

Fait en deux exemplaires, à.........................., le...../...../.....

Pour l'association X | Pour l'association Y